对专业图书馆管理体制改革的思考：管理思想的选择

滕 毅
中国科学院文献情报中心
地址：北京中关村北四环西路 33 号 邮政编码：100190

摘要:专业图书馆管理体制改革成功的关键在于从全球管理体制改革趋势的高度，把握管理体制改革的走向，认清“事业经营企业化”的全球性趋势，从而赋予专业图书馆改革坚定、明确的方向和清晰、完整的指导思想和理论依据。

关键词:专业图书馆；管理体制改革；管理思想；“事业经营企业化”
中图分类号： G250 ORCID： 0000-0002-8306-1196

Title: Consideration about Special Library Management System Reform: Corporation Management or Management of Public Administration

Name of author : TENG YI （National Science Library, Chinese Academy of Sciences）

Abstract:
The Special Library management system reform’s result in China, isn't easily seen. The main reason lies in the reforming target, value orientation and practical direction not clear and lack of mature guideline. The narrow angle of view and way of thinking for the public service organization, the needy management theory and the imperfect management methodology and the mazed management practical direction are the key factors that limit the Special Library management system reform to obtain results in China.
The authors think that the successful key of the Special Library management system reform in China lies in from the height of the global trend for the public service organization’s management system reform, holding the direction of the Special Library management system reform, recognizing purely the global trend of “Entrepreneurship for the Public Service Organization Management”, using it as aware of self “the spirit home of the Special Library management system reform”, giving the Special Library reform the firm & explicit direction, and the clear & integral guideline and theoretical basis.

Keywords:
Chinese Special Library management System Reform. Choosing management thinking. “Entrepreneurship for the public service organization management”.
CLASS NUMBER: G250 ORCID： 0000-0002-8306-1196

1 形势与任务

在专业图书馆发展的众多非技术因素中，制度和管理因素对组织变革和绩效有着决定性影响。当前专业图书馆界一个重要现象是，技术突破走在管理突破的前头。以数字专业图书馆为代表的技术环境已趋向成熟，但管理制度性因素却成为制约发展的“瓶颈”，是导致“专业图书馆现有的信息资源建设和服务未达致理想状态”的深层次原因。

从整体来看，专业图书馆资源与服务，具有一定的公共服务机构的开放属性，其组织方式必须与制度和管理相适应。在当代专业图书馆的发展过程中，技术环境的变化往往超前于制度管理环境的变化，迫使专业图书馆必须改变制度管理环境。

管理制度改革滞后已经成为制约专业图书馆发展，提升其功效和服务质量的“瓶颈”。面对信息时代和知识经济社会的新现实和社会公众日益增强的信息-知识消费需求，以及其要求改进专业图书馆管理，推动服务质量提高的强烈呼声，进入数字专业图书馆发展新阶段的专业图书馆存在着加快管理制度变革，适应社会环境和技术条件变化，解放发展要素和生产力的迫切需要和强烈呼声。

2 专业图书馆管理体制改革的困境及其深层次原因

2.1 专业图书馆管理体制改革的困境

国内许多专业图书馆都曾进行过管理体制改革方面的尝试，但效果不彰，并没有真正走出困境。究其原因主要在于缺乏成熟理论的指导和改革目标与价值取向不明，以及实践方向存在不确定性。公共事业机构管理的狭窄视野及其管理思想的局限性，管理理论和管理方法的贫乏成为限制专业图书馆管理体制改革取得实效的重要因素。

尽管专业图书馆改革中也借用了一些企业管理思想、方法和手段，但由于未能从全球公共服务机构管理体制改革趋势的高度，把握专业图书馆管理体制改革的走向，认清“事业经营企业化”的全球性趋势：1，只是狭隘、片面地认识“企业化”；2，或是将其视为“产业化”或是将其看作“具体方法的应用”；3，忽视其精神实质和价值观，结果造成机构DNA（即机构遗传密码）没有改变，改革措施只是在原体制基础上的修修补补，而未能够实现管理理论和管理实践方向的双重突破。

2.2 专业图书馆管理体制改革困境的深层次原因

管理学家曾就公共服务机构的管理弊端指出：“公共服务机构往往培养墨守成规者而不是创新者；鼓励管理人员规避风险而不是勇于冒险，鼓励他们浪费资源而不是有效利用。……培养了惰性、丧失进取心、平庸和低效率，这些被认为是公共部门的特有病。”［4］

管理学家认为，公共服务机构的变革要比甚至最“官僚化”的企业都困难得多。为什么公共服务机构变革会比企业障碍更大？主要原因有三条：

1、公共服务机构是依靠“预算”拨款，而不是根据成果来获得报酬的。它的收入取决于自身的努力及外部提供的资金。公共服务机构越是努力争取，获得的预算就越大。因而，公共服务机构的“成功”标准就是争取更多的预算拨款，走规模扩大的路，而不是取得成果，走最优化的发展之路。

2、虽然企业和事业机构的绩效，都以价值最大化为目标，但企业追求利润最大化，以市场把握为基点；事业单位追求公众利益最大化，以公平公正为基点。公共服务机构始终不逾地坚守自己的道德高地，其存在似乎就是要“做好事”，这意味着它们往往将自己的工作看成是一种道德义务，而不是要用成本/利润来计算的经济性任务。绩效评价的模糊性以及其效

益标准和道德标准的冲突使得公共服务机构“进退失据”，久而久之，惰性占了上风，道德高地或公益性成为没有效益或低效率的遁词。

3、公共服务机构的道德感和业绩评价的模糊性，使得它决不会承认失败。无论是否达成目标，公共服务机构的行事方式都是不变的。无论成功与否，它都会把变革、创新的要求视为对其基本承诺、存在理由、信念及价值观的一种冒犯而进行抵制。

专业图书馆则是这种“公共事业管理病”的一个典型，其作为较其他任何公共服务机构更有甚之。对专业图书馆保守、低效管理传统的批评很多，如果我们抱怨外界有误解的话，还是听听来自内部的声音。

美国印地安纳大学图书情报学院前院长赫伯特S怀特富有洞察力地指出[5]：

“从管理上看，专业图书馆已是非常成熟的组织，已经形成了自己的管理风格，稳定、维持现状、避免风险的‘防御性管理’成为专业图书馆一以贯之的管理风格和特点。在专业图书馆界，强调协商与合作、非进攻性和非对抗性的环境，较其他任何机构更甚。具有变革精神的人在专业图书馆很难生存下去，更不要说发展了。

“从价值观来看，专业图书馆作为非赢利性事业机构，没有类似企业那种获得更大利润或市场份额的动机和刺激因素，也没有这种绩效测试指标，因此其工作人员达到高水平工作的愿望缺乏动机因素。

“从从业人员构成来看，专业图书馆管理者缺乏在竞争性强的岗位工作的历练。而雄心勃勃、追求财富和声望的学生一般也不会选择专业图书馆专业。创新、竞争、变革、追求业绩始终是专业图书馆很少出现的字眼。

“长期的静态环境和专业图书馆特殊的工作性质，使得专业图书馆超过其他任何公共服务机构，往往吸引期望过安稳日子的不具有企业家素质的人。专业图书馆的管理思想较为保守，革新者生存和活动的可能性很小，他们不会赢得普遍的欢迎，因为他们倡导变化而其他人抗拒变化。

“创造力和革新精神的缺失是造成专业图书馆竞争力下降、强调维护现状，并最终导致暮气沉沉和惰性的根本原因。”

针对专业图书馆缺乏竞争力和管理低效率，国际著名管理学大师彼得·德鲁克开出“药方”，指出了出路：“专业图书馆管理者只能通过革新与市场这两项活动才能走出困境，赢得声誉，仅仅靠维持现状是赢不得多大承认的。”［6］

由于管理传统和遗传基因（DNA）问题，专业图书馆的改革困难重重，已进行的改革成效似乎都不明显。事实证明，专业图书馆要想进行彻底的变革，从内部寻找变革的动力和思想，是很困难的，因为它面临的不是修修补补，而是改变机构深层DNA（即遗传密码）和再造管理的问题。为此，从体制外寻找变革的精神力量、驱动力和思想，重塑机构DNA，就成为专业图书馆管理体制改革成功的实质问题。

面向21世纪的专业图书馆界面临着深刻的和关键性的管理思想和实践方向抉择的重要任务，迫切需要寻找创新的精神动力和先进的管理思想和管理理论的指导，并明确管理实践的主要方向。

3 “事业经营企业化”是公共服务机构管理体制改革不可逆转的大趋势

3.1 “事业经营企业化”

“事业经营企业化”是针对传统公共事业管理体制提出的一种新型管理模式。其核心思想是用"企业家精神"来改造和重塑事业机构的行为。“事业经营企业化”力图将企业管理模式引入事业管理领域，使事业单位的管理可以借鉴企业管理的先进理念、成熟理论和严密、有效的管理体系，发挥市场机制和用户导向的独特作用，鼓励创新、变革、承担风险，有效运用资源，实现高绩效[7]。

“事业经营企业化”并非要求事业单位的运作完全与企业一样，以追求利润为目标，而是认为企业的经营管理思想和方法适用于事业单位，引进创新、变革的精神力量和竞争的刺激力量，坚持用户方向，积极回应社会，使事业单位的管理更具活力，实现事业机构管理的再造。

“事业经营企业化”不是一般意义上对事业机构的改革或简单地借用企业管理方法，而是要改变整个体制的DNA的深层次的改革。事业管理能力再造是指“对公共体制和公共组织进行根本性的转型，以大幅提高组织效能、效率、适应性以及创新能力，并通过变革组织目标组织激励、责任机制、权利结构以及组织文化等来完成这种转型过程” [8]。在这里，体制目标、激励机制、责任机制、权利结构和组织文化，是公共管理体制DNA的最基本要素，它们潜伏在复杂的事业机构体制背后，起着使公共组织制度按其所需方式进行运作的一些根本的杠杆作用。这些杠杆作用早就存在并影响着事业体制的思维与行为模式，只有改变这些杠杆作用（即修改遗传密码）才能触发整个体制的变革。为此，寻求能够引起组织变革的“基本杠杆”——事业机构管理再造的关键，就是实行“事业经营企业化”战略。

3.2 “事业经营企业化”的出现及其应用成效

企业和事业单位是两个有着很大差异的领域。为什么企业化模式可以进入事业管理领域并形成潮流呢？

从根本上说，是因为在两个不同的领域中存在着管理的共同性或共通性。企业管理需要创新，需要效率。而事业单位管理既然本质上也是一种管理，当然也同样必须以效率为目标，以创新为动力。此外，企业管理与事业管理都要涉及决策问题，包括制订目标规划、实施方案执行与评估程序等，都要涉及内部资源的整合与有效利用问题，如人力资源、信息资源、财政资源、组织资源管理问题等。管理的一般规律不仅存在于企业活动中，也在事业单位的范围内起作用。正是因为管理有共同规律，所以在事业机构管理中引入企业化模式便有了可能。

由于事业单位管理相对于企业管理而言，长期以来呈现出创新不足、效率低下、管理手段贫乏的状况，而社会对高效率管理的迫切需求和公众对提高服务质量的呼声，对事业机构造成很大压力，才产生了事业管理领域中引入企业化管理模式的必要性，遂出现了“事业经营企业化”的思想。

从国内外公共事业机构改革实践来看，引入企业化管理以后，取得了明显成效，仿效者纷起，遂在全球范围内形成了“事业经营企业化”潮流，并逐渐向行政部门扩展和延伸，直

至上世纪九十年代发展为“企业化政府理论”，对西方国家政府管理，尤其是克林顿总统时期的美国政府管理产生了重大影响。克林顿总统将其作为政府改革的理论依据，指导政府改革，积极实施，取得了颇丰的成果。

3.3 专业图书馆界关于“事业经营企业化”的讨论

“事业经营企业化”潮流也触动了专业图书馆敏感的神经，引起了学界和业界的广泛关注和热烈讨论。美国《专业图书馆管理杂志》（Journal of Special Library Administration）将 1989 年 10 卷 2-3 期合刊冠以“专业图书馆的创造力、革新与企业化”专辑出版，集萃了美国资深专业图书馆和情报机构人士的 20 篇文章，就专业图书馆的企业化与创造力问题进行了热烈的探讨，内容几乎涵盖了专业图书馆的所有方面，包括创造力的渊源，创造力气候的形成，创造力与领导；高等院校专业图书馆的创造力，读者服务工作的创造力与革新，技术服务工作的创造力、革新与企业化，专业图书馆创造力、革新与企业化；开发专业图书馆支持者的策略；图书情报教育的创造力：课程设计的蕴涵；开拓专业图书馆网络服务的新天地；作为革新者的专业图书馆员；革新性信息技术的管理；州立专业图书馆的革新；有偿信息服务的企业化；专业图书馆协作与企业化；企业化与专业图书馆专业；专业图书馆战略规划中的企业家精神；专业图书馆、企业化与风险；以及馆长在发扬专业图书馆企业家精神中的作用等。

“事业经营企业化”的热议也引发了国内专业图书馆界的关注，出现了一些关于专业图书馆企业化管理的文章，但视野大都比较偏狭，集中在具体的企业经营管理方法手段的应用上，有的甚至将“企业化”理解为“产业化”，鲜有关于“事业经营企业化”的整体性论述，和从精神气质、价值观、管理理论和方法，体系化地深刻揭示其内涵与应用价值，尤其是结合专业图书馆改革实际的研究成果。

总的来看，关注专业图书馆发展的研究者、管理者和有识之士认为，创造力、革新与企业化是专业图书馆对环境变化做出的根本性响应，而如何接受和运用“事业经营企业化”思想，高扬企业家精神的旗帜，培养和提高专业图书馆员的创造力和革新精神，加速专业图书馆改革，将会决定专业图书馆在信息社会的地位[9]。

3.4 “事业经营企业化”作为专业图书馆管理体制改革“精神家园”的价值

以“事业经营企业化”作为专业图书馆管理体制改革的“精神家园”，将使专业图书馆管理体制改革及其可持续性发展得以实现四大目标：

首先是使专业图书馆改革者从全球公共服务机构管理体制改革趋势的高度，把握专业图书馆管理体制改革的走向，站在管理科学的理论高地，正本清源，追溯理论渊源，引领专业图书馆改革潮流。

其次，它深化、夯实和提升了专业图书馆管理体制的改革基础和精神境界，明确了指导思想和理论依据；确立了目标和价值取向，规定了实践方向；奠定了创新、实干的管理风格；结束了成本巨大、盲目、往往陷入自我循环的改革实践。

第三，“事业经营企业化”不仅为专业图书馆提供了精神动力和有效应用的制度基础，还为管理实践提供了可资借鉴的体系化的具体的方法、手段和措施，可操作性强。

第四，“事业经营企业化”以其具有强大精神感召力的“企业家精神”，“优胜劣汰”的企业文化基因，成熟、经典的经营管理体系，与专业图书馆传统的人文文化底蕴相结合，将重塑机构DNA，再造专业图书馆管理，赋予其强大的竞争力。

4“事业经营企业化”的核心价值

4.1 “企业家精神”

“事业经营企业化”是一种旨在运用企业家精神重塑事业机构管理的思想和理论。为此，其核心理念首推“企业家精神”。

1800年，法国经济学家萨伊（Jean Baptiste Say,1767-1832）创造了“企业家”(entrepreneur)一词，第一次把“企业家”与所有权分离开来，认为企业家就是充分利用未被他人认识的获利机会并成就一番事业的人。“企业家把经济资源从生产率和产出较低的地方转移到较高的地方，运用新的形式创造最大限度的生产率和实效。”

最早将企业家作为独立生产要素提出并进行研究的是英国经济学家阿尔弗雷德·马歇尔（Alfred Marshall,1842-1924）。他在其著名的《经济学原理》（1890年）一书中系统论述了企业家的作用。他认为，一般商品交换过程中，由于买卖双方都不能准确预测市场的供求情况，因而造成市场发展的不均衡性，而企业家则是消除这种不均衡性的特殊力量。企业家是不同于一般职业阶层的特殊阶层，他们的特殊性是敢于冒险和承担风险。

美籍奥地利经济学家约瑟夫·熊彼特（Joseph A.Schumpeter,1883-1950）发展了马歇尔的理论，指出“企业家就是经济发展的带头人”，“企业家实现生产要素的重新组合。”“企业家精神就在于不顾手中资源，去捕捉机会，实现更高的生产率”。熊彼特把企业家视为创新的主体，其作用在于创造性地破坏市场的均衡。他认为，动态失衡是健康经济的“常态”，而企业家正是这一创新过程的组织者和始作俑者。通过创造性地打破市场均衡，才会出现企业家获取超额利润的机会[10]。

美国著名管理学家，有“大师中的大师”之称的彼得·德鲁克（Peter Derucker,1909-2006）则更为准确、全面地对企业家下了定义[11]：企业家——

- 创造性破坏旧的市场均衡，实现生产要素的重新组合，大幅度提高资源的产出；
- 创造出新颖而与众不同的东西，改变价值；
- 开创新市场和新顾客群；
- 视变化为常态，总是寻找变化，对变化做出反应，并将其视为机遇而加以利用。

在他看来，企业家的本质就是有目的、有组织的系统创新。而创新就是改变资源的产出；就是通过改变产品和服务，为顾客提供新价值。而他们的创新是以抓住机遇为出发点的——必须有勇气面对变化，适时决策。

企业家即“实干的梦想家”，是将“思想转化为现实”的人。他们具有远见卓识，重视行动，富有献身精神，确立自己设定的目标和很高的标准，战胜失误与挫折，承担风险并忠实于长期经营目标。企业家以创新、变革和抓住机遇为己任，他们巨大的人格魅力、无比的勇气和强大的组织实施力，创造了令人难以置信的业绩。

这种人及其精神气质是“事业经营企业化”的精神实质和核心支柱。

4.2 用户导向机制

“事业经营企业化”的基本价值取向是“用户中心论”。它认为，用户或顾客必须成为关注的中心，任何机构都承受不起忽视用户需求造成的后果。“用户中心论”不仅要求公共服务的提供必须紧贴公众的利益和需求，还具体要求为三个方面：(1)赋予用户主权。由公众决定公共服务的内容和质量要求，让公众介入公共服务设计，以保证公共服务符合公众利益。也就是说，在提供公共服务时，首先要看公众的需要；(2)完善用户需求的表达机制。通过用户调查、用户跟踪、用户咨询委员会、申诉追踪制、电子通讯和热线电话、设意见箱等方式了解用户的意见和要求，从而增强公共服务的公开性和透明度，促使公共部门提高服务质量；(3)建立服务承诺制和服务质量标准，确定可以量化的服务时间和质量要求，并作为评价机制监督实施之。

4.3 绩效评价机制

强调事业机构要像企业注重产品质量那样重视公共服务的质量，重视成本收益分析。企业绩效机制是一种横向的机制，企业效益最终要通过市场交换来体现，市场占有率和用户满意度是衡量企业效益直接和现实的指标。公共服务质量评价必须以用户为主体，以公众的满意程度作为评估绩效的主要标准。以公众参与的量化评估机制取代传统的以信任为基础的评估机制，完全取代了事业机构传统的自我评价和道德评价。

4.4 薪酬与用人机制

借鉴企业薪酬制度，建立以功绩制为原则的个性化的绩效工资制度，改变干好干坏一个样的传统公共服务机构评价机制。对公共机构及其工作人员进行量化测评，评价的根本标准是工作业绩，不同的工作绩效给予不同的工资报酬。由重视管理过程和投入转向注重结果和产出，对其最终工作结果，即“功劳”而不是态度和“苦劳”进行评估和奖惩。打破终身雇用制，效仿企业的聘用制，与从业人员签订就业合同。所有职位向社会开放，吸引社会精英加入。“竞争取胜”、“择优录用”成为最高准则，以此形成人员流动的良性机制。

4.5 创新与风险管理机制

创新与风险是企业发展固有的现象，是伴随企业成长的共生物。“没有勇气就没有光荣”。

从管理学角度看，“创新不是‘个别人的创意’，而是‘集体的创新’”。创新最重要的是对其实行有效的管理，否则，创新将会自生自灭，许多创新企业及其创始人失败，都在于管理出了问题。创新永续发展取决于制度化管理。

国际著名管理学权威彼得·德鲁克将创新划分为三类[12]：（1）产品的创新——即产品或服务的创新；（2）管理的创新——即设计、制造产品与服务，并将其推出所需要的技能与活动的创新；（3）社会的创新——即市场、消费者行为和价值的创新。

产品或服务的创新完全取决于管理创新——即制造产品与服务，并将其推出所需要的技能与活动的创新，只有管理创新才是制度化安排和保证。

企业创新管理还有一个重要思想就是“创新不是灵光乍现”，也不是“聪明的创意”，创新“关注于机会，始于有意识地寻找机遇”，“只要你懂得在哪里以及如何寻找机遇，你就能够系统化地管理创新”。

有效的创新管理必须以对机会的分析为依据。

4.6 竞争机制

将竞争观念、竞争机制引入公共服务中，取代原来的垄断。“事业经营企业化”认为，事业机构内部有远见的企业家式的领导者，不应仅仅把竞争看作是迫不得已的一种选择，而应把竞争看作是振兴公共机构的一种手段。“竞争最明显的好处是提高效率，有效利用资源；竞争迫使垄断组织对顾客的需要作出反应；竞争奖励革新，而垄断扼杀革新；竞争提高事业机构雇员的自尊心和士气。”

把竞争机制注入公共服务，必须抛弃传统的求稳怕变思维，和独占公共服务的心态。鼓励竞争，避免平庸，以此刺激机构和工作人员改进管理方法和服务方式，提高服务水平与质量。引进竞争机制将荡涤事业机构沉闷的空气和干好干坏一个样的评价标准，赋予机构活力、锐气、进取心、激情与自尊。

4.7 重视人力资源开发

美国人做的一篇“通过领导形式赢得竞争优势”的研究报告表明，1972-1992 年中获得年平均最高利润的美国企业，都是通过对人的卓越领导开发了职工潜能的企业。在事业机构也是如此，公共服务的创造性和质量取决于员工的素质，只有通过高素质和富有责任感的工作人员才能变为现实。各个部门、单位的领导必须是发展的承担者和促进者，必须扮演改革进程管理者的角色，因此其能力对改革目标的成功有决定性意义。对人的引导、培养和教育是领导者最重要的任务。

4.8 管理方法和手段

历经百年发展，企业经营管理思想、理论和方法，已经形成了完整、成熟、系统、经典的体系。从 20 世纪 70 年代起，西方国家开始把企业管理中先进的管理方法和技术引入到行政事业机构管理中。目标管理、全面质量管理、绩效评估、成本核算、战略规划、业务流程重组、公共关系等，被广泛地应用到公共管理领域，并形成了规范，如专门为服务业设立的 IS09004-2、英国的 BS5750、欧盟的 EN29000 等质量认证或质量保证体系。据统计，到 20 世纪 90 年代，约 70%的美国市政府采用目标管理方法，实行绩效目标控制，约 60%的市政府实行了全面质量管理。战略规划也被一些部门加以变通性运用。成熟、严密、完整、经典的企业管理方法为事业机构提供了操作性很强的“拿来即可用的”管理手段。

5“事业经营企业化”的局限及其超越

事业机构管理与企业管理尽管有相似性，但两者又有着本质差别，这些差别决定了事业机构管理中采用企业化模式必然会带来一系列问题。

首先是公共服务具有公利性，而企业管理的最大特征在于其自利性。企业管理的目标是企业自身利润的最大化，虽然按照经典经济学理论，这种谋求自身　最大化的行为会在市场

的引导下走向与公利相一致的方向，但其目的或出发点的自利性是毋庸置疑的。而作为整体的事业机构管理的目标是促进公利。所以以利益最大化为基础的企业化模式虽然有助于激发事业机构人员的积极性，提高运行效率，但这种基于自利的积极性和效率却未必能够保证事业机构管理中所有公利目标的实现。

其次，企业管理偏重于效率、效益的追求，而事业机构管理则还要注重平等、公平、民主等社会价值。企业化模式对于提高效率、改进效益、增强竞争力无疑具有十分重要的作用，但却难以实现平等、公正、民主等价值。这有可能造成管理错位，导致片面追求自身价值，忽视公共利益。

学界认为，“事业经营企业化”最大负面影响就是专业图书馆界对商业文化的认同和对公共服务精神的淡化，这使专业图书馆的有偿服务日渐普遍，甚至很多核心服务内容都面临着收费的压力，这些学者担心，商业文化的渗透会使专业图书馆在获得某种优势的同时(如职业形象的改善，直接收入的增加和活力的增强)失去其传统的发展优势(如政治优势、广泛的社会基础优势)，“得之东隅，失之桑榆” [13]。

虽然有这些置疑之声，但“瑕不掩玉”，“事业经营企业化” 已成为公共事业机构改革的方向，并蔚然形成世界潮流。尤其是在中国社会主义市场经济条件下，“事业经营企业化”所倡导的企业家精神、用户中心价值观、创新与竞争理念以及其管理思想、理论和方法具有“普世价值”，是指导专业图书馆管理体制改革的“利器”。有识之士并提出了超越局限的对策[14]：

确定企业化管理的限域与程度；

建立制约企业化模式的相关制度；

实现管理考核指标的多元化；

强化人员的伦理意识。

参考文献

[1]哈佛企业管理丛书编撰委员会.企业管理百科全书[M].北京：中国对外翻译出版公司，1986

[2]李英.专业图书馆企业化管理研究[J].情报理论与实践，2006,29(6)：674-67

[3]张翠芬.事业单位企业化经营—专业图书馆产业化的新模式[J].中华医学图书情报杂志，2005, 14(4)：11-12

[4] [美]赫伯特S怀特.企业化与专业图书馆专业. 专业图书馆的创造力、革新与企业化[M]. 乌鲁木齐：新疆人民出版社，1996：171-186

[5]同[4]

[6]同[4]

[7]贺西安，李海靖译.专业图书馆的创造力、革新与企业化[M].乌鲁木齐：新疆人民出版社，1996

[8]李文明. 企业化政府理论及其对中国政府改革的启示[J].理论学刊，2005（6）：17-20

[9]同[7]

[10]同[8]

[11] [美] 彼得·德鲁克.创新与企业家精神[M].机械工业出版社，2007

[12]同[11]

[13]路遥.专业图书馆企业化质疑[J].大学专业图书馆学报，1994,12(2)：27-29

[14]吕耀怀.政府管理企业化模式的局限与对策[J].学习与探索，2004（4）